

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15
بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب

(د) - المرافق الحيوية : هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كلياً أو جزئياً أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛

(هـ) - الحد الأدنى من الخدمة : قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب.

المادة 4

يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من :

- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 5

كل دعوة إلى الإضراب خلافاً لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.

ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعاً.

المادة 6

يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

الباب الثاني

شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب

في القطاع الخاص

المادة 7

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوماً من تاريخ توصل المشغل بالملف المطالب من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

تطبيقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب.

المادة 2

الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.

المادة 3

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي :

(أ) - الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعاً له، وذلك مقابل أجر، أياً كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛

(ب) - المشغل : يعتبر مشغلاً في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقالة أو مؤسسة.

ويعتبر مشغلاً في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية؛

(ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي :

- النقابة الأكثر تمثيلاً، طبقاً للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص؛

- النقابة الأكثر تمثيلاً، طبقاً للتشريع الجاري به العمل، على صعيد المقولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقولة أو المؤسسة، أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛

وفي حالة تعذر ذلك، أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاول في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.

المادة 11

يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعتهم ومساوهم المهني.

المادة 12

يمنع كل توقف مدبر عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.

المادة 13

يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.

يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني، بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها.

المادة 14

يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة.

المادة 15

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلاً أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقاً لأنظمتها الأساسية.

المادة 16

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.

قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام، خلال الأجل المذكور، في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.

وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب، يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقاً للتشريع الجاري به العمل، وطبقاً لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.

وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

المادة 8

يعتبر باطلاً بقوة القانون كل شرط تعاقدى أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.

المادة 9

يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب.

المادة 10

يمنع على المشغل، خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه بقرار الإضراب.

غير أنه، يجوز للمشغل، في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقاً لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.

كما أنه، في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فوراً بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.

غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم.

المادة 19

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علماً الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه:

(أ) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.

كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علماً بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة؛

(ب) المشغل، ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقبولة أو مؤسسة.

المادة 20

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي، ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب:

(أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدريبهم ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها؛

(ب) - السهر، باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل، وعلى التدابير اللازمة، الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.

لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.

يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.

يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (3/4) أجراء المقبولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.

تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقبولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقتهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب.

المادة 17

يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:

1 - اسم النقابة الأكثر تمثيلاً أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛

2 - الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛

3 - إمكانية تنفيذ الإضراب؛

4 - تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛

5 - المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها.

وإذا تعلق الأمر بإضراب مهم مقبولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقبولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقبولة أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب.

المادة 18

مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوماً على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.

المادة 21

يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب، على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب، أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.

المادة 22

للجهة الداعية للإضراب، كلما اقتضت الظروف ذلك، إنهاء الإضراب أو إلغائه أو توقيفه مؤقتا.

كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين، الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلي، فإنه يمكن استئنائه، دون التقيد بالأجل المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها.

المادة 23

لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلي، اتخاذ قرار إضراب جديد دافعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.

يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة.

المادة 24

يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقولة أو المؤسسة كلا أو بعضا.

المادة 25

يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.

ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية، أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا، حسب وضعية المقولة وطبيعة نشاطها.

المادة 26

يمكن للمشغل، في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي، أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.

المادة 27

يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 28

يمكن لرئيس الحكومة، في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية، أن يأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل، بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة.

المادة 29

يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.

الباب الثالث

شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

في القطاع العام

المادة 30

علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه، تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و15 و16 و17 (الفقرة الثانية) و19 و24.

- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح ؛

- القيمون الدينيون ؛

- مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.

كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب :

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛

- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الرابع

أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية

المادة 34

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :

- المؤسسات الصحية ؛

- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها ؛

- مرافق الأرصاد الجوية ؛

- مرافق النقل السككي ؛

- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه ؛

- شركات الاتصال السمي البصري العمومي ؛

- شركات صناعة وتوزيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي ؛

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ ؛

- المصالح البيطرية ؛

- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء ؛

- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية ؛

- مرافق التطهير السائل والصلب ؛

- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

المادة 31

يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

المادة 32

يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :

- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل ؛

- السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، والتي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛

- عامل العمالة أو الإقليم المعني.

المادة 33

لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب :

- القضاة وقضاة المحاكم المالية ؛

- موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي ؛

- موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛

- رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية ؛

- الموظفون الدبلوماسيون والقنصليون ؛

- موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛

- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج ؛

- موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها ؛

المادة 38
يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ،
خلافًا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيًا ضد أجرائه بسبب
ممارستهم حق الإضراب.

المادة 39
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام
المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية
الأشد.

المادة 40
يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية
العمل خلافًا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون
التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة، في الحالات
المنصوص عليها في المادتين المذكورتين، بطلب من المشغل، أن يأمر
باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في
ذلك وقف الإضراب.

دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة، يعاقب
على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3)
أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

المادة 41
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى
ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من
هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.

المادة 42
يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار
الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و 16 و 18 و 19 و 23 و 31 و 32
من هذا القانون التنظيمي.

المادة 43
يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام
المادتين 24 و 25 (الفقرة الأولى) من هذا القانون التنظيمي.

يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني،
بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة، عند
الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة،
وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.

وفي حالة تغذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر
قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور
والأجراء المكلفين بتوفيرها.

ويمكن تكميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى
من الخدمة بها بقانون، بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر
تمثيلًا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين
التابع لها المرفق المعني عند وجودها.

الباب الخامس

العقوبات

المادة 35

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة
تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع
العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا
القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية
المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء
الجاري بها العمل.

المادة 36

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة
مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية، عرقلت ممارسة الأجراء حقهم
في الإضراب خلافًا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون
التنظيمي.

ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس
الفعل خلافًا لأحكام المادة 9 المذكورة.

المادة 37

يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء
آخرين محل الأجراء المضربين خلافًا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10
من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة
والرابعة من المادة المذكورة.

ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.

الباب السادس

أحكام مختلفة وختامية

المادة 47

تؤهل السلطات العمومية المعنية، خلال مدة سريان الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومدخلها في وجه العاملين والمرتفقين.

كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل، اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية.

المادة 48

تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالاً كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.

المادة 49

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.

المادة 44

يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير:

- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافاً لأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي؛

- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافاً لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.

المادة 45

في حالة العود، تضاعف العقوبة.

يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.

لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.

المادة 46

يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.